



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 「働き方改革関連法」の一つである「同一労働同一賃金」についての質問です。言葉どおり同じ仕事をしていたら同じ賃金を貰える又は支払うということでしょうか？

A 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(働き方改革関連法と略されています)の概要を見ますと、

(1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
 (2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
 (3) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
 の3本柱であり、(3)の雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が「同一労働同一賃金」のことであり、その具体的な内容は次の①～③です。

①不合理な待遇差を解消するための規定の整備

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

同一企業内で正規雇用労働者、有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者という様々な働き方がある場合に不合理な待遇差が生じている。その不合理な待遇差を解消するために、法律の整備を進める。

※均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止)

※均等待遇規定(差別的取扱いの禁止)

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備

①の義務や②の説明義務について、行政による履行確保及び行政ADRを整備。となっています。

①については、パートにはパート労働法がありますが、有期雇用労働者には法律がないため、パート労働法の中に有期雇用労働者も加えて働き方を整えるということになりました。

更に、労働契約法の20条に(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)と言う条文

があり、その条文の中で、「同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と定めてあります。要するに、次の①～③以外の理由で差があってはならず、また①～③の理由でも、不合理な差は認められないということです。

①業務の内容と責任の程度

②配置の変更の範囲

③その他の事情

しかし、そもそも労働契約法は民事法で、この法律を破っても行政で取り締まることはできません。そのため、行政で取締まることができる「パート労働法」に加えれば対応できるということで、今回「パート」「有期雇用労働者」と「労働契約法20条」が一つになりました。

・どうして同一企業内だけを比べるの？

・A社、B社、C社で働いて同じ仕事をしていたら同じ賃金にならないの？

と思いますが、日本では企業ごとに様々な賃金体系があり、これを統一することはまだまだ不可能です。とりあえず、同一企業内での不合理をなくすことに取組むと考えて下さい。

一つの会社の中で同じ仕事をしていても、雇用の形が違っただけで賃金などの待遇格差がある、その格差をなくしていくために法整備を進めるという法律です。

今後専門家による審議が十分にされ、現在のガイドライン案についてもかなりの修正が入ると聞いています。

大企業の施行日は2020年4月1日。中小企業の施行日は2021年4月1日です。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980